

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Julio 2021



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2021

Edita
Dirección General del Servicio Público de Empleo
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00
areaestudios.sepecm@madrid.org

Edición: 07/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf
Publicado en España - Published in Spain



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

I.	INFORMACIÓN EPSSCO	4
	1.1. Eslovenia sucede a Portugal en la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030	4
	1.3. Representación Autonómica Directa	5
	1.4. Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	6
	1.5. Reunión del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en el mes julio	7
II.	ESTADÍSTICAS EUROPEAS	8
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de mayo de 2021	8
	2.1.2. Duración de la vida laboral	9
	• Suecia, los Países Bajos y Dinamarca con la vida laboral más larga	9
	• Se esperaba que los hombres trabajaran más que las mujeres	10
	2.1.3. Principales diferencias entre las personas más mayores y los más jóvenes en el mercado laboral de la UE	11
	2.1.4. Estadísticas de población y cambio demográfico	12
	• La población de la UE muestra un ligero descenso en 2020	12
III.	Buenas Prácticas	13
IV.	ACTUALIDAD EUROPEA	15
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	16
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	17
	4.4. Legislación	24
	4.5. Convocatorias / Consultas	25

Eslovenia sucede a Portugal en la Presidencia del Consejo de la UE

Presidencia de Portugal



Tiempo de actuar: por una recuperación justa, ecológica y digital

1 Enero – 30 Junio 2021

Reafirmar el papel de la UE en el mundo, asegurándose de que se basa en la apertura y el multilateralismo

Reforzar la resiliencia de Europa

Fomentar la confianza en el modelo social europeo

Promover una recuperación sostenible

Acelerar una transición digital justa e inclusiva

Presidencia de Eslovenia

Juntos. Resiliente. Europa



1 Julio – 31 Diciembre 2021

Recuperación, resiliencia y autonomía estratégica de la Unión Europea

Reflexión sobre el Futuro de Europa

Modo de vida europeo, el Estado de Derecho y los valores europeos

Aumento de la seguridad y estabilidad en los países de la vecindad europea

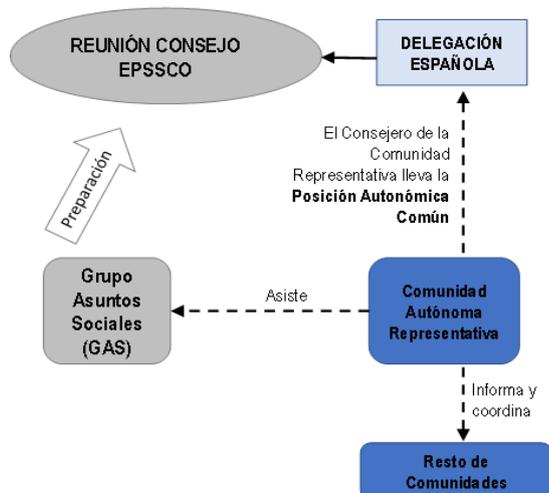
Turno de Presidencias en el Consejo de la Unión Europea 2020-2030

País	Período	Año	País	Período	Año
Alemania	julio – diciembre	2020	Chipre	enero – junio	2026
Portugal	enero – junio	2021	Irlanda	julio – diciembre	2026
Eslovenia	julio – diciembre	2021	Lituania	enero – junio	2027
Francia	enero – junio	2022	Grecia	julio – diciembre	2027
República Checa	julio – diciembre	2022	Italia	enero – junio	2028
Suecia	enero – junio	2023	Letonia	julio – diciembre	2028
España	julio – diciembre	2023	Luxemburgo	enero – junio	2029
Bélgica	enero – junio	2024	Países Bajos	julio – diciembre	2029
Hungría	julio – diciembre	2024	Eslovaquia	enero – junio	2030
Polonia	enero – junio	2025	Malta	julio – diciembre	2030
Dinamarca	julio – diciembre	2025			

España ejerció la última **Presidencia del Consejo de la UE** en el periodo de **enero-junio de 2010**. Según la DECISIÓN (UE) 2016/1316 DEL CONSEJO de 26 de julio de 2016, relativa al ejercicio de la Presidencia del Consejo, y de la Presidencia de los órganos preparatorios del Consejo, **volverá a presidir el Consejo de la UE en el periodo julio-diciembre de 2023**.



Representación Autonómica Directa



La Conferencia para Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE) en su reunión del 9 de diciembre de 2004, alcanzó sendos acuerdos sobre la Participación de las Comunidades Autónomas en los Grupos de Trabajo del Consejo de la Unión Europea y sobre el Sistema de Representación Autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

De forma rotatoria (cada 6 meses) una Comunidad Autónoma representa al resto de comunidades, asumiendo la concertación con la Administración General del Estado y poniendo a disposición del resto de Comunidades la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común.

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autonómica las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación.

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)



Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Catalunya	enero - junio	2006	La Rioja	julio - diciembre	2010
Galicia	julio - diciembre	2006	Castilla-La Mancha	enero - junio	2011
Andalucía	enero - junio	2007	Murcia	Julio - diciembre	2011
País Vasco	julio - diciembre	2007	Aragón	enero - junio	2012
Valencia	enero - junio	2008	Navarra	julio - diciembre	2012
Asturias	julio - diciembre	2008	Islas Baleares	enero - junio	2013
Castilla y León	enero - junio	2009	Extremadura	Julio - diciembre	2013
Cantabria	julio - diciembre	2009			

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Andalucía	enero - junio	2014	Galicia	enero - junio	2018
País Vasco	julio - diciembre	2014	Cantabria	julio - diciembre	2018
Catalunya	enero - junio	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Galicia	julio - diciembre	2015	La Rioja	julio - diciembre	2019
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021

En el segundo semestre de 2021, **Castilla-La Mancha** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia eslovena
del Consejo de la Unión Europea
2021

NOTICIAS



Los Ministros de Medio Ambiente debaten en una reunión en Eslovenia el paquete "Fit for 55" y la Conferencia Internacional sobre el Cambio Climático "COP26" / [*Environment ministers at a meeting in Slovenia discuss the Fit for 55*](#)

[*package and the COP26 International Climate Change Conference*](#) (20.07.2021)

Eslovenia acogió una reunión informal de Ministros de Medio Ambiente y Cambio Climático.

Por primera vez, se intercambiaron puntos de vista sobre el paquete legislativo vital "Fit for 55", que tiene como objetivo reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en un 55% para 2030. Por la tarde, los ministros intercambiaron puntos de vista sobre la Conferencia Internacional sobre Cambio Climático "COP26" que se realizará en Glasgow en noviembre.

La equidad, la solidaridad, la ambición y la eficiencia entre los Estados miembros de la UE deberían ser los principios rectores.



Los Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE abogan por unos mercados laborales más inclusivos para todas las generaciones / [*EU employment and social affairs ministers advocate more inclusive labour markets for all generations*](#) (09.07.2021)

El día 9 de julio, concluyó en

Brdo pri Kranju (Eslovenia), la reunión informal de dos días de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de los Estados miembros de la UE. Los debates fueron presididos por el ministro de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Janez Cigler Kralj.

Durante la primera sesión, el debate se centró en las políticas que contribuyen a una mayor resiliencia de los mercados laborales. El envejecimiento de la población, la digitalización y la transición a una economía climáticamente neutra, junto con las consecuencias causadas por COVID-19, tienen un impacto significativo en los mercados laborales.

En la segunda sesión, los Ministros debatieron las políticas para garantizar mercados laborales más inclusivos para todas las generaciones, que brindan apoyo a las personas durante los períodos de transición en los que se encuentran durante su vida laboral, generan bienestar social y promueven la productividad y la competitividad. Coincidieron en que es necesario un paquete de medidas para mejorar la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo, prevenir prácticas discriminatorias y fortalecer la cooperación intergeneracional.

"El Plan de acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales es nuestra receta para la resiliencia. El fortalecimiento de la resiliencia de nuestros mercados laborales requiere esencialmente de tres ingredientes: inversión en las personas, servicios adecuados de apoyo al mercado laboral y un reglamento social adaptado que garantice empleos de calidad incluso en el nuevo mundo del trabajo. Un diálogo social sólido es fundamental para el éxito de los tres componentes", dijo Nicolas Schmit, Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales.

Los ministros de finanzas de la UE confirman las evaluaciones positivas del segundo lote de planes nacionales de recuperación y resiliencia / [*EU finance ministers confirm the positive assessments of the second batch of national recovery and resilience plans*](#) (27.07.2021)

El desarrollo sostenible como una oportunidad para las industrias textiles y energéticas / [*Sustainable development as an opportunity for textile and energy-intensive industries*](#) (22.07.2021)

Conferencia sobre el futuro de Europa: mayor voz para las regiones y los interlocutores sociales / [*Conference on the Future of Europe: greater say for regions and social partners*](#) (19.07.2021)

Presentación de prioridades a las comisiones del Parlamento Europeo / [*Presentation of priorities to the Committees of the European Parliament*](#) (15.07.2021)

Visita de la Comisión Europea a la Presidencia eslovena del Consejo / [*Visit of the European Commission of the Slovenian Presidency*](#) (30.06.2021)

[Sitio web de la Presidencia eslovena](#)



Reunión del Grupo Técnico de Asuntos Sociales (GAS) en el mes julio

Reunión del 6 de julio

Presentación del programa de trabajo de la Presidencia Eslovena. Las prioridades indicadas por la Presidencia Eslovena en materia de empleo y política social son: obtener trabajos de calidad para una vida de calidad, alcanzar trabajos bien remunerados y de alta cualificación, condiciones de trabajo flexibles, mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo y el empleo juvenil, para ello, es necesario mejorar la resiliencia de los mercados y que estos sean más inclusivos; sociedades resilientes e inclusivas, en base a la igualdad de oportunidades, la infancia, las personas mayores y las personas con discapacidad y la igualdad de género. En ambas prioridades se considerará el factor del envejecimiento de la población. En el marco de dichas prioridades, continuarán las negociaciones sobre: la Directiva relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea; la Directiva por la que se refuerza la aplicación

del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento (prioridad para la Presidencia eslovena); la Directiva para la protección frente a los riesgos derivados de la exposición a carcinógenos y mutágenos en el trabajo; Reglamentos de coordinación de los sistemas de seguridad (Reglamento 883); Directiva de participación de las mujeres en los Consejos de Administración; Directiva horizontal sobre igualdad de trabajo, art. 19 (se retomará sobre la base de las propuestas de compromiso de la Presidencia portuguesa); Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros; Decisión del Consejo para la ratificación del Convenio nº 190 de la OIT, para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Reunión del 14 y 15 de julio

Propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. La nueva Propuesta pone énfasis en el carácter marco de la Directiva y en su naturaleza procedimental, con el fin de promover que los salarios mínimos sean fijados en un nivel adecuado y que los trabajadores tengan acceso a la protección de un salario mínimo, bien sea bajo la forma de salario mínimo legal o salario mínimo establecido por Convenio Colectivo. Durante los días 14 y 15 de julio se revisó la

totalidad de la Propuesta presentada por la Presidencia. Sigue habiendo diferentes puntos de vista entre las delegaciones, generan debate (especialmente) los artículos 5 (promoción de la adecuación de los salarios mínimos legales); 6 (variaciones y deducciones al salario mínimo) o el artículo 10 (supervisión y recogida de datos). La Presidencia ha manifestado, en todo momento, su ambición de llegar a un acuerdo sobre un texto definitivo y está incluida en el orden del día provisional del Consejo de Luxemburgo de octubre.

Reunión del 13 y 19 de julio

Propuesta de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. El objetivo de la iniciativa es poner término a la persistente aplicación fallida del derecho fundamental a la igualdad de retribución y garantizar el respeto de ese derecho en toda la UE, estableciendo normas de transparencia retributiva que empoderen a los trabajadores y a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución. Para ello incluye las

medidas siguientes: implantar la transparencia retributiva dentro de las organizaciones; facilitar la aplicación de los conceptos clave relativos a la igualdad de retribución, como «retribución» y «trabajo de igual valor», y reforzar los mecanismos para su cumplimiento efectivo. Durante la Presidencia portuguesa, se revisaron el Capítulo I (Disposiciones generales) y II (Transparencia retributiva) de la Directiva. Los días 13 y 19 julio se revisaron el resto de artículos (12 al 34) y sus considerados correspondientes, pertenecientes al capítulo III (Vías de reparación y cumplimiento efectivo) y Capítulo IV (Disposiciones Horizontales).

Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo 2021-2027.

Con fecha 28 de junio de 2021 la Comisión presentó el nuevo **Marco Estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo 2021-2027**. Esta nueva Estrategia se centra en tres objetivos transversales: gestionar el **cambio** derivado de las transiciones ecológica, digital y demográfica, así como de la evolución del entorno de trabajo tradicional; mejorar la **prevención** de accidentes y enfermedades y aumentar la **preparación** frente a posibles crisis futuras. La Presidencia de Eslovenia ha incluido el debate político de este marco estratégico en la agenda provisional del Consejo de Luxemburgo que se va a celebrar el día 15 de octubre.



Datos de interés

- En 2020, Suecia, los Países Bajos y Dinamarca tenían la duración de vida laboral más larga (> de 40,0 años). Italia, Croacia y Grecia la más corta (< de 33 años). En España, era de 34,8 años.
- Para las mujeres la vida laboral más corta se registra en Italia (26,4 años) y la más larga en Suecia (40,6). Para los hombres, en Croacia, Bélgica, Bulgaria, Luxemburgo e Italia se registra la más corta (< de 36 años), mientras que la más larga se registra en Países Bajos y Suecia (43,1 y 43,2 años respectivamente), en Islandia (47,0 años). En España, 32,6 años para las mujeres y de 36,8 años para los hombres.
- La tasa de empleo en la UE-27, en 2020, para el grupo de 55 a 64 años con nivel educativo bajo estaba en torno al 42%, con nivel medio al 60% y con nivel alto al 75%. En España, en torno al 42%, 58% y 71% respectivamente.
- La migración neta positiva fue el motor del crecimiento de la población en diez Estados miembros de la UE-27, entre 2020-2021 (Bélgica, Chequia, Estonia, España, Lituania, Austria, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia), ya que el cambio natural de la población fue negativo.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de mayo de 2021

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 01 de julio de 2021)**

En mayo de 2021, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 7,9%, frente al 8,1% de abril de 2021 y superior al 7,5% de mayo de 2020. La tasa de desempleo de la UE fue del 7,3 % en mayo de 2021, frente al 7,4 % en abril de 2021 y al 6,9 % en mayo de 2020.

Eurostat estima que 15,278 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 12,792 millones en la zona del euro, estaban desempleados en mayo de 2021. En comparación con abril de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 382.000 en la UE y en 306.000 en la zona del euro. En comparación con mayo de 2020, el desempleo aumentó en 949.000 personas en la UE y en 803.000 en la zona del euro.

En mayo de 2021, 2,979 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,403 millones estaban en la zona del euro. En mayo de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 17,3% en la UE y del 17,5% en la zona del euro, frente al 18,2% y el 18,4% respectivamente del mes anterior. En comparación con abril de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 174.000 en la UE y en 138.000 en la zona del euro. En comparación con mayo de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 119.000 en la UE y en 70.000 en la zona del euro.

En mayo de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,6% en la UE, frente al 7,8% de abril de 2021. La tasa de desempleo de los hombres fue del 7,0% en mayo de 2021, frente al 7,1% de abril de 2021. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 8,5% en abril 2021 al 8,3% en mayo de 2021, y la tasa de desempleo de los hombres disminuyó del 7,8% en abril de 2021 al 7,6% en mayo de 2021.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Duración de la vida laboral

El artículo de Eurostat *“Duración de la vida laboral - estadísticas”* / *“Duration of working life - statistics”*, describe la duración media estimada de la vida laboral para la Unión Europea (UE) en su conjunto, los 27 Estados miembros de forma individual, tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).

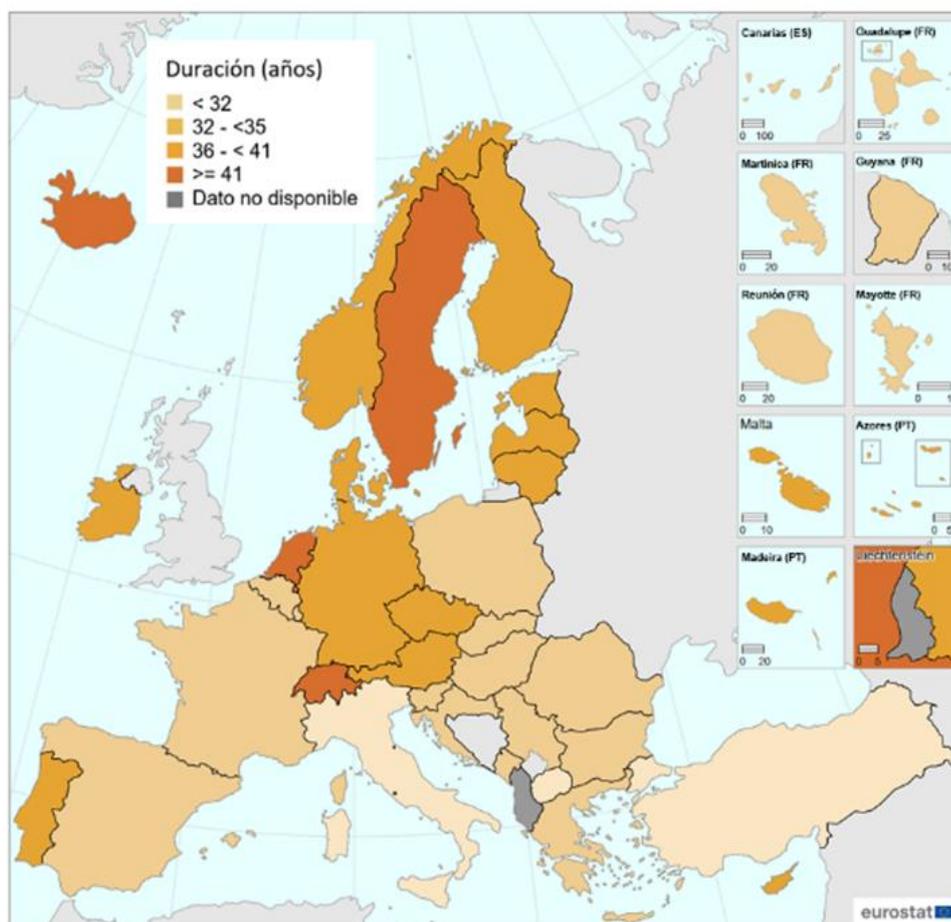
El indicador sobre la duración de la vida laboral hace referencia al tiempo total estimado que permanecerá en el mercado laboral una persona que ahora mismo tenga 15 años.

Suecia, los Países Bajos y Dinamarca con la vida laboral más larga

En la Unión Europea, la duración media nacional prevista de la vida laboral varía de un país a otro, como muestra el siguiente mapa. Suecia (42,0 años), los Países Bajos (41,0) y Dinamarca (40,0) tenían la duración estimada de la vida laboral más larga en 2020. Estos fueron los únicos tres Estados miembros de la UE en los que el número previsto de años laborales era de 40 años o más. Le siguieron Estonia (39,2), Alemania (39,1) y Finlandia (38,8). Parece que se da un patrón

geográfico en cuanto a la duración prevista de la vida laboral, siendo los países del Norte y Báltico, así como el eje central con Alemania y Austria, los que tienen la mayor duración de la vida laboral. Portugal y Chipre también registraron una media superior a 37 años en 2020. Sin embargo, Italia (31,2 años), Croacia y Grecia (ambos 32,8 años) tenían las vidas laborales previstas más cortas. En **España**, la vida laboral prevista es de 34,8 años.

Mapa de la duración de la vida laboral, 2020
UE, AELC y Países candidatos



Nota: datos provisionales y poco fiables para Alemania

Fuente: Eurostat.



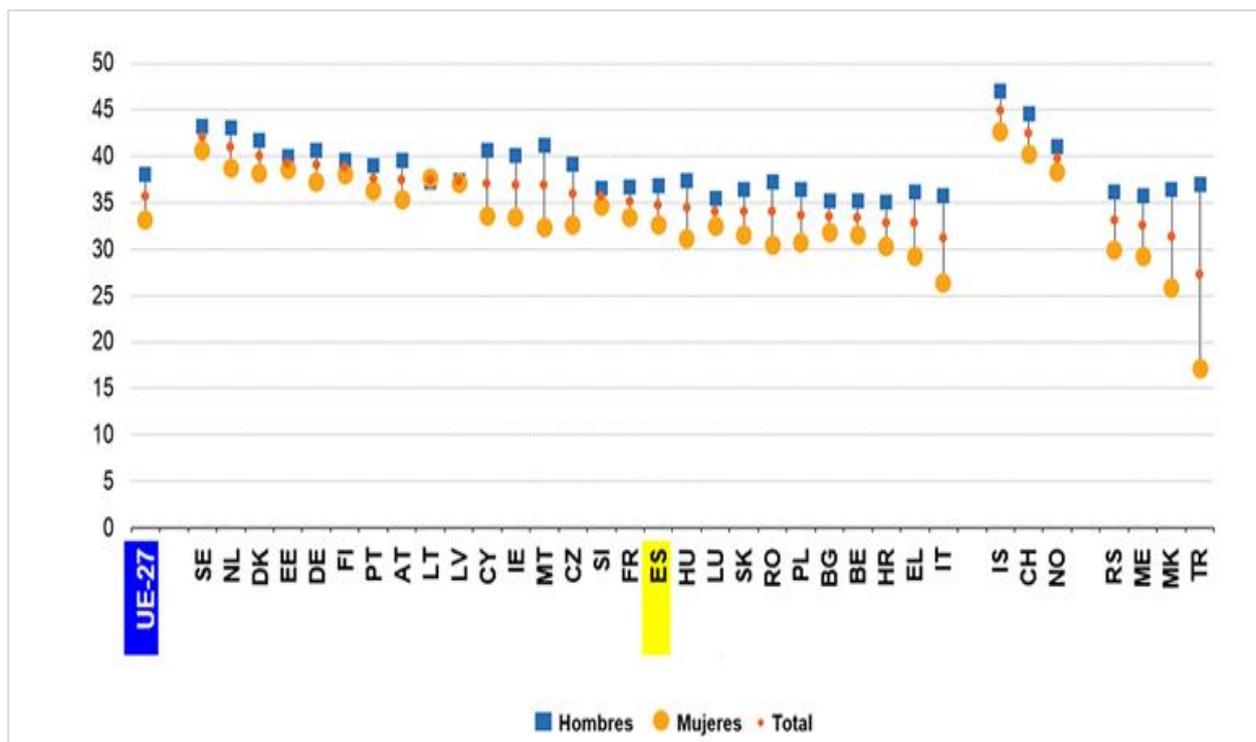
Estadísticas Eurostat

Duración de la vida laboral

Se esperaba que los hombres trabajaran más que las mujeres

Siguiendo con el artículo anterior, en 2020, la duración estimada de la vida laboral fue mayor para los hombres que para las mujeres en todos los países, con la excepción de Lituania, según se observa en el siguiente gráfico, donde se esperaba que las mujeres trabajaran más que los hombres (0,4 años). Entre los Estados miembros de la UE, Italia tenía la mayor brecha de género con 9,3 años, seguida de Malta con 8,9 años. Sin embargo, esta diferencia es mayor en los dos países candidatos Macedonia del Norte (10,6 años) y Turquía (19,9 años).

Duración prevista de la vida laboral por país y sexo, 2020 (años)



Fuente: Eurostat

Italia es el Estado miembro de la UE con la vida laboral más corta para las mujeres (26,4 años) y Suecia el de mayor duración (40,6 años). Si se incluyen los países no pertenecientes a la UE, se espera que las mujeres en Turquía trabajen menos tiempo (17,1 años) y las mujeres en Islandia más tiempo (42,7 años).

En el caso de los hombres, las vidas laborales más cortas se registran en Croacia (35,1 años), Bélgica y Bulgaria (ambos con 35,2), Luxemburgo (35,5 años) e Italia (35,7 años), mientras que las vidas laborales más largas se registran (entre los Estados miembros de la UE) en los Países Bajos y Suecia (43,1 y 43,2 años respectivamente); en general, la más larga para los hombres se registra en Islandia (47,0 años).

En **España**, la vida laboral esperada para las mujeres es de 26,4 años y para los hombres de 36,8 años.

En general, no existe una relación obvia entre la duración de la vida laboral esperada y el tamaño de la brecha de género. Existen brechas de género de aproximadamente 4 años en países con la vida laboral más larga, como los Países Bajos o Austria.

Sin embargo, Italia, Macedonia del Norte y Turquía tienen las vidas laborales esperadas más cortas para la población total y las mayores brechas de género: 9,3, 10,6 y 19,9 años respectivamente.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). Además, se consideran resultados para Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO), Serbia (RS), Montenegro (ME), Macedonia (MK) y Turquía (TR).



Estadísticas Eurostat

Principales diferencias entre las personas más mayores y los más jóvenes en el mercado laboral de la UE

El artículo de Eurostat, “Principales diferencias entre las personas más mayores y los más jóvenes en el mercado laboral de la UE – estadísticas” / *“Main differences between older and younger people on the EU labour market – statistics”*, se centra en las principales diferencias entre las personas más mayores y los más jóvenes en cuanto a su situación laboral (según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es decir, si están empleados, desempleados o fuera de la población activa) y los determinantes sociodemográficos y socioeconómicos asociados. En el contexto de este artículo vinculado al mercado laboral, los grupos de jóvenes y mayores se definen como personas de 20 a 54 años y personas de 55 a 64 años respectivamente.

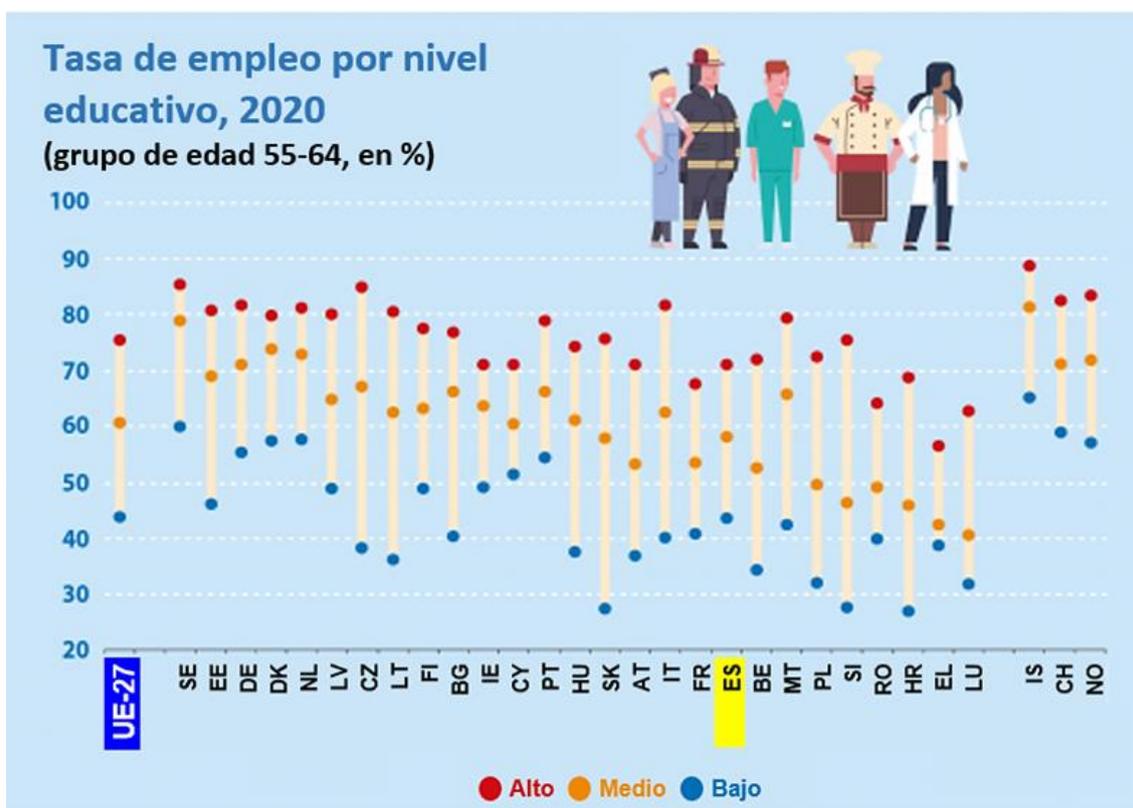
Los resultados se presentan para la UE en su conjunto, pero también para todos los Estados miembros de la UE individualmente, para tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).

El siguiente gráfico muestra la tasa de empleo por nivel educativo en el año 2020 para el grupo de edad de 55 a 64 años. Se concluye, una vez más, que cuanto mayor es el nivel educativo mayor es la tasa de empleo.

Así se puede observar, que para el conjunto de la UE-27 la tasa de empleo para este grupo de edad con nivel educativo bajo estaba en torno al 42%, con nivel

educativo medio en torno al 60% y con nivel educativo alto en torno 75%.

En el gráfico también se pueden observar las diferencias entre los países de forma individual. En **España**, la tasa de empleo con nivel educativo bajo estaba alrededor del 42%, con nivel medio 58% y con nivel alto 71%.



Fuente: Eurostat

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). Además, se consideran resultados para Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO).

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de población y cambio demográfico

El artículo de Eurostat “Estadísticas de población y cambio demográfico” / “*Population and population change statistics*”, ofrece una descripción general del desarrollo de la población de la Unión Europea (UE), detallando los dos componentes del cambio de población: el cambio de población natural y la migración neta más el ajuste estadístico.

La población de la UE muestra un ligero descenso en 2020

En 2020, la población de la Unión Europea en 27 países disminuyó ligeramente de 447,3 millones a 447,0, interrumpiendo un largo crecimiento liderado por una migración neta positiva.

Esta vez, el cambio natural negativo (más muertes que nacimientos) superó en número a la migración neta positiva, probablemente debido al impacto de la pandemia Covid-19. En 2020, en la UE, hubo 534.000 muertes más que en 2019, 550.000 más que la media anual del período 2016-2019.

La población de cada uno de los Estados miembros de la UE a 1 de enero de 2020 osciló entre 0,5 millones en

Malta y 83,2 millones en Alemania. Alemania, Francia e Italia juntos representaban casi la mitad (47%) de la población total de la UE el 1 de enero de 2020.

Si bien la población de la UE en su conjunto disminuyó ligeramente durante 2020, el cambio no se distribuyó de manera uniforme entre los Estados miembros de la UE: 18 Estados miembros observaron un aumento en sus respectivas poblaciones, mientras que la población disminuyó en los 9 Estados miembros restantes, como muestra el siguiente gráfico



Fuente: Eurostat

Entre los 18 Estados miembros de la UE donde la población aumentó en 2020, 8 registraron tanto un aumento natural como una migración neta positiva que contribuyó al crecimiento de su población (Irlanda, Francia, Dinamarca, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos y Suecia).

En diez Estados miembros (Bélgica, Chequia, Estonia, **España**, Lituania, Austria, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia), la migración neta positiva fue el motor del crecimiento de la población, ya que el cambio natural de la población fue negativo.

De los 9 Estados miembros de la UE que notificaron una reducción en el nivel de población durante 2020, Bulgaria, Alemania, Grecia, Hungría y Polonia registraron una disminución de la población debido al cambio natural negativo, mientras que la migración neta fue ligeramente positiva.

En Croacia, Italia, Letonia y Rumanía, la disminución del nivel de población se debió principalmente a cambios naturales negativos, complementados por una migración neta negativa.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE).



Buenas Prácticas

PES Practices



TRES BLOQUES DIFERENTES, TODOS ORIENTADOS A LAS NECESIDADES DE LAS MUJERES RELACIONADAS CON EL MERCADO DE TRABAJO, INCLUYENDO LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL, EL ESTÍMULO PARA VOLVER AL TRABAJO Y ENCONTRAR EMPLEO EN RAMAS NO TRADICIONALES

“Promover la igualdad de género a través de mecanismos de apoyo que mejoren el equilibrio entre la vida laboral y personal de quienes buscan empleo” /

“Promoting gender equality through support mechanisms improving work-life balance for jobseekers”

Fecha de publicación: abril 2021

AUSTRIA

Los desequilibrios de género en el mercado laboral han aumentado junto con el fuerte impacto de la pandemia de COVID-19 en la economía austriaca y su mercado laboral. Dado que algunos sectores económicos que son particularmente importantes para el empleo femenino, como el turismo y la gastronomía, colapsaron por completo durante la pandemia de COVID-19, la crisis ha tenido un impacto severo en las mujeres. Las posibilidades de volver al mercado laboral han disminuido.

Se han identificado los siguientes desafíos:

- ▶ Aumento de las necesidades de cualificación relacionadas con competencias digitales complejas.
- ▶ Es necesario reorganizar la formación profesional.
- ▶ Es necesario el estímulo para participar en la educación formal o superior (recualificación) (especialmente para las mujeres sin ninguna prestación de los Servicios Públicos de Empleo, (SPE)).
- ▶ Las mujeres están aún más agobiadas por el trabajo de cuidado no remunerado y la falta de servicios de guardería, especialmente en el campo austriaco.
- ▶ Muchas microentidades lideradas por mujeres se ven afectadas por la crisis y no tienen acceso a los sistemas de seguridad social debido a la falta de empleo anterior.
- ▶ Los estereotipos de género están complicando el acceso de las que están interesadas en la información adecuada sobre las mujeres en las profesiones técnicas, por lo que se necesita mucha educación y aprendizaje más allá de lo que los asesores de SPE pueden ofrecer.
- ▶ Las lecciones aprendidas sugieren que cada oficina local del SPE austriaco proporcione un experto en cuestiones del mercado laboral a las mujeres, así garantizar el acceso a información beneficiosa para ellas.
- ▶ Los centros de formación para mujeres (que se han establecido en todo el país) prestan una amplia gama de servicios con el objetivo de una mayor cualificación. El programa incluye medidas de apoyo, orientación profesional, precualificación técnico-manual, formación en profesiones no tradicionales.

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Servicio Público de Empleo Austriaco (AMS)

Fuentes de financiación: SPE austriaco (presupuesto Políticas Activas Mercado Laboral para mujeres)

Alcance de la medida (un proyecto piloto o una reforma nacional)

Mayor desarrollo del apoyo específico y de los planes de acción para la reintegración de la mujer en el mercado de trabajo a nivel nacional. El objetivo es llevar a las mujeres a empleos con salarios dignos y luchar contra la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral.

¿Cuándo se implementó la práctica?

- ▶ Reingreso a la vida profesional: comenzó a mediados de los 90.
- ▶ Mujeres en artesanía y técnica: comenzó en 2006.
- ▶ Centros de formación para mujeres: comenzó en 2010 como un proyecto piloto regional y se puso en marcha posteriormente.



<p>¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica interno o externo?</p>	<p>Externo: la situación de las mujeres en el mercado laboral austriaco se caracteriza por un desequilibrio persistente de posibilidades y recursos como condiciones de trabajo precarias / atípicas debido al trabajo a tiempo parcial y trabajos mal remunerados, el aumento del desempleo después de la baja por maternidad y la carga de trabajo de cuidados no remunerado. Varios gobiernos decidieron abordar esta cuestión. Por lo tanto, la última convención gubernamental abordó la lucha contra la segregación.</p> <p>Interno: dado que el SPE austriaco tiene un sistema muy desarrollado para evaluar programas (base de datos DWH), es fácil evaluar las medidas y los avances en este campo. Continuar avanzando sigue siendo el motor interno.</p>
<p>¿Qué organización participó en su implementación?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SPE austriaco ▶ Centros de asesoramiento para mujeres ▶ Empleadores
<p>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Contrarrestar la segregación del mercado laboral horizontal y vertical. ▶ Contrarrestar las precarias condiciones laborales de las mujeres. ▶ Facilitar el reingreso al mercado laboral.
<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>Mujeres que quieren reincorporarse al trabajo remunerado (atención especial a las mujeres que han interrumpido su carrera debido al cuidado de los hijos). Mujeres jóvenes, mayores y migrantes.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>1. Medidas de apoyo a la reinserción laboral de las mujeres:</p> <p>Nombramiento de un experto para las medidas de apoyo encaminadas a la reinserción laboral de las mujeres en todas las oficinas locales del SPE austriaco, establecimiento de un programa de formación centrado en la orientación profesional, el desarrollo de perspectivas profesionales, opciones para conciliar familia y trabajo, análisis de potenciales, prácticas y cualificación.</p> <p>2. Medidas de apoyo al empleo de las mujeres en oficios artesanales y técnicos:</p> <p>Fomento y apoyo a la mujer para ingresar a ramas no tradicionales, como artesanías y profesiones técnicas, incluyendo orientación profesional, precualificación técnico-manual, formación en profesiones no tradicionales.</p> <p>3. Establecimiento de centros de formación profesional específicos para mujeres:</p> <p>Establecimiento de centros profesionales especiales para mujeres que presten servicios como entrenamiento individual, orientación profesional, análisis de potenciales individuales, información sobre formación profesional y oportunidades de empleo, desarrollo de habilidades profesionales, cooperación con empleadores e instituciones que aporten medidas activas para mujeres, prácticas, etc.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>Recursos financieros: el 50% del presupuesto total del SPE austriaco (hasta 2019) se dedica a apoyar a las mujeres.</p> <p>Una unidad especializada en el “mercado de trabajo de la mujer” en la oficina federal y una estructura de expertos en cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo de la mujer en las oficinas regionales.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>El número de participantes aumenta cada año, en 2019 se alcanzaron los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Reingreso a la vida profesional: 5.111 participantes ▶ Mujeres en artesanía y técnica: 1.273 participantes ▶ Centros profesionales para mujeres: 11.966 participantes
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>Un resultado es que la escasez de trabajadores cualificados podría reducirse de esta manera.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestión descendente (ejecutivos). ▶ Cualificaciones profesionales sobre igualdad de género para todos los empleados (educación básica, educación superior). ▶ Introducción en todos los ámbitos de actividad / procesos de trabajo (procesos principales) ▶ Requisitos obligatorios para colaboradores. ▶ Control de todas las actividades y medidas.



Noticias



Ayudas estatales: la Comisión simplifica las normas sobre las ayudas combinadas con el apoyo de la UE e introduce nuevas posibilidades de aplicar medidas de ayuda en apoyo de la doble transición y la recuperación de la pandemia de coronavirus

(Comisión Europea, 23/07/2021)

La Comisión Europea ha adoptado una ampliación del ámbito de aplicación del Reglamento General de Exención por Categorías (RGEC) que permitirá a los Estados miembros aplicar determinadas medidas de ayuda sin un examen previo de la Comisión. Las normas revisadas se refieren a: i) las ayudas concedidas por las autoridades nacionales a proyectos financiados a través de determinados programas de gestión centralizada de la UE con arreglo al nuevo marco financiero plurianual; y ii) determinadas medidas de ayuda estatal que apoyan la transición ecológica y digital y son, al mismo tiempo, pertinentes para la recuperación de los efectos económicos de la pandemia de coronavirus.

Eximir a estas ayudas de la obligación de notificación previa es una simplificación importante que facilita la rápida aplicación de tales medidas por parte de los Estados miembros cuando se cumplan las condiciones que limitan el falseamiento de la competencia en el mercado único.

Director ejecutivo del Cedefop: la FP en el corazón de la "revolución de las competencias" / Cedefop Executive Director: VET at heart of "skills revolution"

(Cedefop, 20/07/2021)

La recuperación posterior a la pandemia y la transición a una economía ecológica, digital y justa supondrán una revolución de las competencias, y eso traerá consigo la Educación y la Formación Profesional Continua (EFPC). El Director Ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, participó en un seminario organizado por la Universidad Complutense de Madrid el 19 de julio, titulado "La Formación Profesional: una herramienta para la transformación de la sociedad del futuro", donde analizó el valor de la EFP como herramienta para ayudar a impulsar la recuperación y optimizar las perspectivas del mercado laboral en Europa. Destacó las políticas de la UE en el área, como la Agenda renovada de Habilidades, los esfuerzos para construir un espacio educativo europeo, las iniciativas del Pacto Verde y el plan de acción de educación digital actualizado que tiene como objetivo apoyar la EFP en la provisión de las habilidades y competencias necesarias.



Destacó la importancia de unos programas de aprendizaje que funcionen correctamente, que garanticen que los jóvenes aprenden, que estén a la altura de la demanda y que los empresarios contribuyan a los costes de preparación de la próxima generación de trabajadores en amplios sectores profesionales.

Dijo que lo que necesitamos es un enfoque sistemático para el desarrollo de competencias a lo largo de toda la vida, sustentado en sistemas de EFPC centrados en el alumno que funcionen adecuadamente. Y para ello, la inteligencia de competencias es de suma importancia si queremos ayudar a alinear las oportunidades de aprendizaje con las necesidades de las empresas y las aspiraciones de las personas. Finalmente, agregó que la inteligencia de competencias y la participación de los interlocutores sociales son fundamentales para prepararse para las futuras demandas del mercado laboral en la Unión Europea.



Pacto Verde Europeo: la Comisión propone transformar la economía y la sociedad de la UE para alcanzar los objetivos climáticos

(Comisión Europea, 14/07/2021)

La Comisión Europea ha adoptado un conjunto de propuestas para adaptar las políticas de la UE en materia de clima, energía, uso del suelo, transporte y fiscalidad a fin de reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero en al menos un 55 % de aquí a 2030, en comparación con los niveles de 1990. Conseguir estas reducciones de las emisiones en la próxima década es crucial para que Europa

se convierta en el primer continente climáticamente neutro del mundo de aquí a 2050 y hacer realidad el **Pacto Verde Europeo**. Con estas propuestas, la Comisión presenta los instrumentos legislativos para cumplir los objetivos consagrados en la Ley Europea del Clima y transformar nuestra economía y nuestra sociedad de cara a un futuro justo, ecológico y próspero.

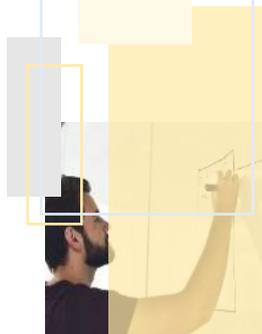


Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

Building better: Evidence-based decent work policies and COVID-19 implications

Construir mejor: políticas de trabajo decente basadas en evidencias e implicaciones de COVID-19

(Evento virtual, 1 julio)

SYMPOSIUM - Prevention, now more than ever: Social Europe's New Framework for Safer and Healthier Work

SIMPOSIO - Prevención, ahora más que nunca: el nuevo marco de la Europa social para un trabajo más seguro y saludable

(Evento virtual, 5 julio)

Financing Decent Work

Financiando el trabajo decente

(Evento virtual, 28 junio- 23 julio)

Technical meeting on the future of decent and sustainable work in urban transport services

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo decente y sostenible en los servicios de transporte urbano

(Suiza, Ginebra, 30 agosto- 3 septiembre)

2021 joint Cedefop/OECD symposium: Apprenticeships for greener economies and societies

Simposio conjunto Cedefop / OCDE de 2021: prácticas de formación para economías y sociedades más verdes

(Evento virtual, Francia, 21-22 octubre)

FORMACIÓN

"A Resilient Response to Future Challenges" Adult Learning Conference

Conferencia de aprendizaje de adultos "Una respuesta resiliente a los desafíos futuros"

(Evento virtual, 8 septiembre)

2021 annual meeting of Cedefop community of apprenticeship experts

Reunión anual 2021 de la comunidad de expertos en aprendizaje del Cedefop

(Evento virtual, 16 septiembre)

Conference on microcredentials

Conferencia sobre microcredenciales

(Evento virtual, Grecia, 25-26 noviembre)



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Why is occupational safety and health good for business?
¿Por qué la seguridad y la salud en el trabajo son buenas para las empresas?
 (Evento virtual, 30 julio)

Future occupational health and safety challenges in Europe
Futuros retos de seguridad y salud en el trabajo en Europa
 (Dinamarca, Nyborg, 30-31 agosto)

Status of work environment and work environment work in Denmark and Europe - and benchmarks for the future in a Danish context
Situación del entorno laboral y del trabajo en el empleo medioambiental en Dinamarca y Europa, y puntos de referencia para el futuro en un contexto danés
 (Dinamarca, Copenhague, 2 septiembre)

Occupational Exposure to Carcinogens in Hospitals: Protection of Workers
Exposición ocupacional a carcinógenos en hospitales: protección de los trabajadores
 (Evento virtual, 3 septiembre)

What is the EU doing for 'work and pain'?
¿Qué está haciendo la UE por el "trabajo y el dolor"?
 (Webinar, 7 septiembre)

XXII World Congress on Safety and Health at Work: Prevention in the Connected Age
XXII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención en la Era Conectada
 (Evento virtual, 20-23 septiembre)

11th International Conference on the Prevention of Accidents at Work 2021
XI Congreso Internacional de Prevención de Accidentes de Trabajo 2021
 (Portugal ,Olhao, 26-29 septiembre)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



European Economic Forecast - Summer 2021
Previsión económica europea - Verano 2021
 (Julio 2021)

Según las previsiones económicas intermedias del verano de 2021, la economía de la UE y de la zona del euro crecerá un 4,8 % este año y un 4,5 % en 2022. En comparación con las previsiones anteriores de primavera, la tasa de crecimiento para 2021 es significativamente superior en la UE (+ 0,6 puntos porcentuales) y en la zona del euro (+ 0,5 puntos porcentuales), mientras que para 2022 es ligeramente superior en ambas zonas (+ 0,1 puntos porcentuales). Se prevé que el PIB real vuelva a su nivel anterior a la crisis en el último trimestre de 2021, tanto en la UE como en la zona del euro. En España, se espera que el PIB real repunte un 2,0% en el segundo trimestre y un 3,1% en el tercer trimestre. Sobre una base anual, se espera que el PIB real crezca un 6,2% en 2021 y un 6,3% en 2022.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Investing in career guidance

Invertir en orientación profesional

(Julio 2021)

¿Por qué invertir en orientación profesional? Una orientación profesional eficaz ayuda a las personas a alcanzar su potencial, a que las economías se vuelven más eficientes y las sociedades a ser más justas. Es fundamental para la transición fluida de las personas a medida que toman decisiones sobre educación y formación y para la movilidad dentro del mercado laboral. La Comisión Europea, el Cedefop, la Fundación Europea de Formación, la Organización Internacional del Trabajo, la OCDE y la UNESCO han publicado este documento conjunto para destacar la importancia de invertir en orientación profesional.



European comparative data on Europe 2020 and Persons with disabilities

Datos comparativos europeos sobre Europa 2020 y las personas con discapacidad

(Julio 2021)

Este informe contiene indicadores estadísticos que utilizan microdatos de Eurostat que abordan los objetivos principales de Europa 2020 desglosados por discapacidad y comparan la situación entre personas con y sin discapacidad.



Study assessing the implementation of the pilot action on the EU Disability Card

Estudio que evalúa la implementación de la acción Discapacidad de la UE piloto sobre la Tarjeta de discapacidad de la UE

(Julio 2021)

La iniciativa piloto de la Tarjeta de Discapacidad de la UE se financió con cargo al Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020 y se implementó a través de ocho proyectos piloto en 2016-2018. Su objetivo era promover los derechos de las personas con discapacidad y apoyar el reconocimiento mutuo voluntario de la condición de discapacidad en ocho Estados miembros participantes: Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Italia, Malta, Rumania y Eslovenia.



Study supporting the evaluation of the European Disability Strategy

Estudio de apoyo a la evaluación de la Estrategia Europea de Discapacidad

(Julio 2021)

El propósito de este estudio es revisar la implementación de la Estrategia y formular posibles prioridades y acciones para el futuro desarrollo de políticas de la UE. En marzo de 2021, la Comisión Europea adoptó la Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.



Employment and social developments in Europe 2021

Empleo y evolución social en Europa 2021

(Julio 2021)

Esta edición proporciona un análisis económico actualizado de los pasos que la UE está dando hacia una Europa social fuerte, particularmente después de la crisis del COVID-19. Este informe muestra que el impacto social de la crisis del COVID-19 ha sido desigual y diverso. Las desigualdades regionales que ya existían antes de la pandemia pueden haberse ampliado, según la revisión. Destaca que, para no poner en peligro el éxito de la respuesta de la UE a la crisis pandémica, una fuerte dimensión social debe acompañar a nuestra recuperación económica. Profundiza en cómo lograr derechos sociales más sólidos en toda la UE a medida que nos recuperamos de la pandemia de COVID-19.



The European Credit System for Vocational Education and Training

El sistema europeo de créditos para la Educación y la Formación Profesional

(Julio 2021)

El informe analiza el proceso de desarrollo e implementación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesional (EFP). Hace un balance de sus principales logros y cómo se llevan a cabo en la Recomendación del Consejo de 2020 sobre educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la justicia social y la resiliencia y allanar el camino para futuras iniciativas de la UE.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Hours of work - annual statistics

Horas de trabajo - estadísticas anuales

(Julio 2021)

Este artículo destaca los principales aspectos del tiempo de trabajo para diferentes subgrupos de población (empleados, empleadores y trabajadores por cuenta propia). Se presta especial atención a la comparación entre 2019 y 2020 para evaluar el impacto de la pandemia COVID-19. Los resultados se presentan para el conjunto de la Unión Europea, para Islandia, Noruega, Suiza, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía.

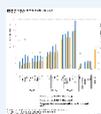


Culture statistics - cultural employment

Estadísticas culturales - empleo cultural

(Julio 2021)

El empleo cultural incluye a todas las personas que trabajan en actividades económicas que se consideran culturales, independientemente de si la persona está empleada en una ocupación cultural. También cubre a las personas con una ocupación cultural, independientemente de que estén empleadas en una actividad económica cultural.



Minimum wage statistics

Estadísticas de salarios mínimos

(Julio 2021)

Este documento ilustra cómo los niveles de salario mínimo varían considerablemente entre los Estados miembros de la Unión Europea; también proporciona una comparación con la situación en los países candidatos y los Estados Unidos.



Migrant integration statistics - over-qualification

Estadísticas de integración de migrantes: sobrecualificación

(Julio 2021)

Los migrantes suelen desempeñar un papel importante en los mercados laborales y las economías de los países en los que se establecen. Este artículo presenta estadísticas de la Unión Europea (UE) sobre inmigrantes, tanto ciudadanos de la UE (que no sean nacionales) como ciudadanos de países no miembros (ciudadanos de fuera de la UE), considerados como sobrecualificados.

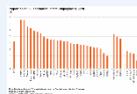


Quarterly national accounts - GDP and employment

Cuentas nacionales trimestrales: PIB y empleo

(Julio 2021)

Se presentan mensajes clave y datos basados en la estimación actualizada de Eurostat del producto interior bruto (PIB) trimestral y del empleo para el primer trimestre de 2021 en la Unión Europea (UE) y la zona del euro (EA-19). Esto completa una secuencia de estimaciones trimestrales de los principales agregados de las cuentas nacionales europeas (incluido el empleo) que se basan en los datos disponibles de los países.

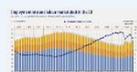


ICT specialists in employment

Especialistas en TIC en el empleo

(Julio 2021)

Ofrece una descripción general de los desarrollos recientes en la demanda de especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Europa. Los políticos y los investigadores tienen interés en seguir la evolución del empleo de los especialistas en TIC, ya que estos influyen en la ventaja comparativa de un país en el desarrollo, la instalación y el servicio de las TIC.

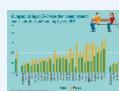


EU labour market - quarterly statistics

Mercado laboral de la UE: estadísticas trimestrales

(Julio 2021)

Presenta indicadores trimestrales ajustados estacionalmente sobre el empleo y la amplitud del mercado laboral, que incluye a todas las personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, incluidos los desempleados.



Statistics on young people neither in employment nor in education or training

Estadísticas sobre los jóvenes que no están ni en el empleo ni en la educación ni en la formación

(Julio 2021)

Se realiza una descripción general de las estadísticas de la Unión Europea (UE) relacionadas con los jóvenes que no están ni en el empleo ni en la educación o la formación (NINIs). Arroja luz sobre los jóvenes de 20 a 34 años, donde gradualmente comienzan a dejar atrás la escuela, hacen su transición al mercado laboral y, a menudo, están formando sus propias familias. Proporciona información sobre la transición de la educación al trabajo y se centra en el número de adultos jóvenes que se encuentran desvinculados tanto de la educación como del mercado laboral.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><u>Population and population change statistics</u> Estadísticas de población y cambio de población (Julio 2021)</p>	<p>Aporta una descripción general del desarrollo de la población de la Unión Europea (UE), detallando los dos componentes del cambio de población: el cambio de población natural y la migración neta más el ajuste estadístico.</p>
	<p><u>Migrant integration statistics - education</u> Estadísticas de integración de migrantes - educación (Julio 2021)</p>	<p>Este artículo presenta estadísticas de la UE para una serie de indicadores educativos, contrastando la situación de los inmigrantes con la población autóctona. Esta información puede usarse como parte de un proceso continuo para seguimiento y evaluar las políticas de integración de migrantes.</p>
	<p><u>Main differences between older and younger people on the EU labour market - statistics</u> Principales diferencias entre las personas más mayores y los más jóvenes en el mercado laboral de la UE – estadísticas (Julio 2021)</p>	<p>Se centra en las principales diferencias entre las personas más mayores y los más jóvenes en lo que respecta a su situación y los factores sociodemográficos y socioeconómicos determinantes asociados. En el contexto de este artículo vinculado al mercado laboral, los grupos de jóvenes y mayores se definen como personas de 20 a 54 años y personas de 55 a 64 años respectivamente. Los resultados se presentan para la UE en su conjunto, pero también para todos los Estados miembros de la UE individualmente, para Islandia, Noruega, Suiza, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía.</p>
	<p><u>Adult learning statistics</u> Estadísticas de aprendizaje de adultos (Julio 2021)</p>	<p>Ofrece una descripción general de las estadísticas de aprendizaje de adultos en la Unión Europea, sobre la base de los datos recopilados a través de la Encuesta de Población Activa (EPA), complementados por la Encuesta de Educación de Adultos (EEA). El aprendizaje de adultos significa la participación de adultos de entre 25 y 64 años en la educación y la formación, también conocido como aprendizaje permanente.</p>
	<p><u>Unemployment statistics</u> Estadísticas de desempleo (Julio 2021)</p>	<p>Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea (UE), la zona del euro y los Estados miembros de forma individual.</p>
	<p><u>Duration of working life - statistics</u> Duración de la vida laboral – estadísticas (Julio 2021)</p>	<p>Se describe la duración media prevista de la vida laboral para la Unión Europea (UE) en su conjunto, para los 27 Estados miembros de la UE individualmente, para tres países de la Asociación Europea Libre Comercio (Islandia, Noruega y Suiza) y cuatro países candidatos (Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía).</p>



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

	<p><u>Skill development in the platform economy</u> Comparing microwork and online freelancing Desarrollo de habilidades en la economía de plataformas Comparando microtrabajos y trabajo autónomo en línea (Julio 2021)</p>	<p>Este nuevo estudio de Cedefop lleva a cabo un análisis comparativo del desarrollo de competencias y prácticas de aprendizaje en el lugar de trabajo entre dos tipos de trabajo en plataformas: el trabajo autónomo en línea y el microtrabajo. Combina información sobre microtrabajadores extraída de la plataforma Mechanical Turk de Amazon con la muestra original de CrowdLearn (aprendizaje de las multitudes o al servicio de las multitudes) de autónomos en línea, encuestados en tres importantes plataformas: Fiverr, Upwork, PeoplePerHour. La investigación compara los tipos y la frecuencia de uso de las actividades de aprendizaje en el lugar de trabajo y las estrategias de aprendizaje autorregulado adoptadas por estos trabajadores digitales.</p>
--	--	--



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Infección por Covid-19 y Covid persistente — Guía para los supervisores

(Julio 2021)

Los supervisores desempeñan un papel fundamental a la hora de ayudar a reincorporarse al trabajo a aquellos trabajadores que hayan padecido COVID-19 aguda o padezcan COVID persistente. En esta guía se establecen las medidas que los supervisores deberían adoptar para ayudar al personal a su cargo a reincorporarse al trabajo y permanecer en su puesto.



Infección por Covid-19 y Covid persistente — Guía para los trabajadores

(Julio 2021)

Reincorporarse al trabajo tras haber padecido COVID-19 aguda o COVID persistente puede resultar difícil. Es posible que algunos síntomas persistan mucho después del diagnóstico y la afección varíe de un día a otro. Esta guía práctica para los trabajadores en proceso de recuperación está concebida para ayudar tanto a quienes tienen un empleo como a quienes buscan trabajo o empiezan en un nuevo puesto.



COVID-19: Resources for the workplace

COVID-19: Recursos para el lugar de trabajo

(Julio 2021)

La pandemia de COVID-19 es uno de los mayores desafíos a los que se han enfrentado sociedades y empresas. Superar este desafío solo será posible si trabajamos juntos para detener la propagación de esta enfermedad y proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable tanto para los teletrabajadores a domicilio como para los que regresan a sus lugares de trabajo habituales. Esta sección presenta una colección de documentos de orientación, material de sensibilización y más enlaces sobre el tema.



New forms of work in the digital era: implications for psychosocial risks and musculoskeletal disorders

Nuevas formas de trabajo en la era digital: implicaciones para los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos

(Julio 2021)

En este artículo se revisa cómo está afectando la digitalización a la población activa de Europa y cómo influye en los factores de riesgo psicosociales (p. ej., el estrés laboral, la carga de trabajo, la conciliación de la vida profesional y la vida privada) y los factores de riesgo físicos (p. ej., las tareas repetitivas, la postura) para los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo. Asimismo, aborda la prevención de estos trastornos y la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.



Regulating telework in a post-COVID-19 Europe

Regulación del teletrabajo en la Europa post-COVID-19

(Julio 2021)

Este informe revisa las normativas relativas al teletrabajo que existían a nivel nacional y de la UE antes de la COVID-19 y se centra en la legislación, el empleo y las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Asimismo, se trata el papel de los procedimientos de negociación colectiva y el diálogo social. Finalmente, se estudian los cambios legislativos y las iniciativas adoptadas en respuesta a la pandemia, con la intención de orientar hacia enfoques eficaces para regular el teletrabajo en la UE en la era posterior a la COVID-19.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA
DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO



Tackling labour shortages in EU Member States

Abordar la escasez de mano de obra en los Estados miembros de la UE

(Julio 2021)

Executive summary

Resumen ejecutivo

Este informe explora varios enfoques para identificar la escasez de mano de obra y traza un mapa de los debates de política nacional sobre el tema. Documenta las intervenciones públicas y de los interlocutores sociales para abordar la escasez de mano de obra, como las medidas que fomentan la movilidad geográfica u ocupacional, abordan la escasez de habilidades y la inversión insuficiente en habilidades, mejoran las condiciones laborales y de empleo y proporcionan mejores procedimientos de adecuación.



Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?

Convergencia ascendente en igualdad de género: ¿Cómo de cerca está la Unión de la igualdad?

(Julio 2021)

Durante la última década, la UE ha avanzado lentamente hacia la igualdad de género. Dado que los logros en materia de igualdad de género varían considerablemente de un Estado miembro a otro, es importante comprender la evolución de las disparidades entre los Estados miembros y las implicaciones que esto tiene para la convergencia económica y social ascendente en la UE. Fundamentalmente, el impacto de la crisis de COVID-19 no solo amenaza con deshacer los logros pasados, sino que también puede resultar en un aumento de las disparidades entre los Estados miembros.



Distributional impacts of climate policies in Europe

Impactos distributivos de las políticas climáticas en Europa

(Julio 2021)

Resumen ejecutivo

Con el Pacto Verde Europeo, la UE está poniendo en marcha una serie de políticas y medidas destinadas a prevenir y mitigar los efectos del cambio climático. Además de sus efectos previstos, algunas medidas, como los impuestos sobre el carbono, pueden tener efectos regresivos asociados que afectan negativamente a las personas con niveles de ingresos más bajos y que, por tanto, reducen su aceptabilidad. En este informe se determinan las políticas climáticas que tienen efectos distributivos significativos y se analiza cómo están siendo abordadas en los distintos Estados miembros. Además, se detectan y describen los principales problemas y actores que intervienen en el debate público en curso sobre los impactos socioeconómicos de las políticas climáticas.



Consolidated annual activity report 2020

Informe anual de actividad consolidado 2020

(Julio 2021)

Este informe describe las actividades de Eurofound, en particular sus programas de investigación, información y comunicación y los logros políticos, en relación con los objetivos establecidos en el Programa de Trabajo 2020. También cubre los sistemas de control de gestión y evaluación externa, los indicadores clave de rendimiento y la información financiera y de recursos humanos..



Innovation in EU companies: Do workplace practices matter?

Innovación en las empresas de la UE: ¿Importan las prácticas en el lugar de trabajo?

(Julio 2021)

La UE ha apoyado durante mucho tiempo la innovación en las empresas y los lugares de trabajo. Los desafíos a los que se enfrenta Europa al salir de la crisis del COVID-19 hacen que la necesidad de innovación sea más urgente. El paquete de recuperación NextGenerationEU requiere una reorientación de las actividades comerciales hacia la innovación para la resiliencia. De cara a más largo plazo, políticas como la Estrategia Industrial Europea tienen como objetivo apoyar la transición hacia una economía verde y digital.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN
Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



Designing active labour market policies for the recovery

Diseñar políticas activas del mercado laboral para la recuperación

(Julio 2021)

Las políticas activas del mercado laboral (PAML) que conectan a las personas con buenos trabajos ayudarán a promover una recuperación equitativa y sostenida de la crisis de COVID-19. Las medidas de demanda laboral han sido vitales para preservar puestos de trabajo a corto plazo y los países han comenzado a implementar una serie de programas de capacitación para trabajadores desplazados. Lograr el equilibrio correcto de las PAML es fundamental para garantizar un uso eficaz de los recursos que llegan a las personas necesitadas, incluidas las que corren mayor riesgo de desvinculación permanente del mercado laboral, y responden bien a sus necesidades.



OECD Employment Outlook 2021

Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery

Perspectivas de empleo de la OCDE 2021

Navegando la crisis y recuperación de COVID-19

(Julio 2021)

Esta edición se centra en las implicaciones de la crisis de COVID-19 en el mercado laboral. Los capítulos 1-3 se concentran en los principales desafíos sociales y del mercado laboral provocados por la crisis y las políticas para abordarlos. Los capítulos 4-5 cubren problemas estructurales, pero también debaten su relevancia e implicaciones para la crisis del COVID-19.



OECD Secretary-General's Report to Ministers 2021

Informe del Secretario General de la OCDE a los Ministros 2021

(Julio 2021)

Esta edición describe los principales logros de la OCDE en 2020, en particular los esfuerzos de la Organización para ayudar a gestionar la crisis de COVID-19 y allanar el camino hacia una recuperación más sólida, inclusiva, resistente y ecológica. Describe el trabajo de la OCDE en las principales áreas de políticas, con un enfoque en la salud, el empleo, las desigualdades, la economía y los impuestos, la educación y el medio ambiente, entre otros.



Organización
Internacional
Del Trabajo

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Global framework on core skills for life and work in the 21st century

Marco mundial sobre competencias básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI

(Julio 2021)

El marco mundial sobre competencias básicas para la vida y el trabajo en el siglo XXI contribuye a los esfuerzos de la OIT por promover el desarrollo personal y profesional para todos, mediante el aprendizaje permanente. Se ha realizado una revisión exhaustiva de la literatura de los marcos de competencias básicas nacionales e internacionales y un análisis del impacto de los impulsores globales de los cambios transformadores en el mundo del trabajo para extraer las competencias básicas más importantes necesarias para adaptarse al futuro del trabajo.



Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19

(Julio 2021)

Según esta reseña de la OIT, las mujeres han sufrido una pérdida de empleo e ingresos desproporcionada, debido a su excesiva presencia en los sectores más afectados, como los servicios de alojamiento y de restauración y el sector manufacturero.



Legislación



Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al **Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados**

2021/C 267/01

Comunicación de la Comisión — **Orientaciones sobre la contratación pública en materia de innovación**

Fecha de publicación: 6 de julio

2021/C 269 I/01

Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al **Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados** (Adopción del acto legislativo).

Fecha de publicación: 7 de julio

2021/C 286/03

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Profesiones liberales 4.0**» [Dictamen de iniciativa]

Fecha de publicación: 16 de julio

2021/C 286/04

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El papel de la economía social en la creación de empleo y en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales» (Dictamen exploratorio)

Fecha de publicación: 16 de julio

2021/C 286/06

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Cómo promover, sobre la base de la enseñanza y la formación, desde una perspectiva de aprendizaje permanente, las capacidades necesarias para que Europa cree una sociedad más justa, cohesionada, sostenible, digital y resiliente**» (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa)

Fecha de publicación: 16 de julio

Legislación



2021/C 286/05

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Formación profesional: la eficacia de los sistemas para anticipar y adecuar las capacidades a las necesidades del mercado laboral y el papel de los interlocutores sociales y las distintas partes interesadas**» [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia portuguesa]

Convocatorias / Consultas



 Fin convocatoria: 02/08/2021

Consulta pública sobre las Directrices revisadas de ayuda para el clima, la energía y el medio ambiente (CEEAG)

Public consultation on the revised Climate, Energy and Environmental Aid Guidelines (CEEAG)

 Fin convocatoria: 25/08/2021

Puntos de contacto nacionales para el capítulo de Empleo e Innovación Social (EaSI) del FSE + (ESF-2021-NCP)

National Contact Points for the Employment and Social Innovation (EaSI) strand under ESF+ (ESF-2021-NCP)

 Fin convocatoria: 02/09/2021

Consulta pública sobre los principios digitales de la UE

Public consultation on a set of European Digital Principles

 Fin convocatoria: 15/09/2021

Protección de las personas que trabajan a través de plataformas digitales

Segunda fase de consulta a los interlocutores sociales sobre la mejora de las condiciones laborales en las plataformas de trabajo digitales

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Julio 2021

Boletín informativo sobre las actuaciones en materia de empleo del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSSCO), en el que está presente la Dirección General de Servicio Público de Empleo. Además, recoge estadísticas, datos y noticias relacionadas con el empleo en la Comunidad de Madrid y en la Unión Europea. Recoge datos mensuales desde enero de 2010.



Dirección General
del Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y EMPLEO